

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 96C/2025, de 15 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Transmol Logística SL.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Transmol Logística S.L (Código número: 31100231012015), con entrada en este Registro con fecha 10 de mayo de 2025, suscrito con fecha 1 de abril de 2025, entre la representación empresarial y el Comité de Empresa (UGT).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Transmol Logística S.L (Código número: 31100231012015)

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 15 de mayo de 2025.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSMOL LOGÍSTICA, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE PAMPLONA Y SU PERSONAL DESPLAZADO 2025-2027

Artículo Preliminar.

El presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo se firma por la Representación de los trabajadores de la Empresa Transmol Logística SLU (CIF 83607507) y la Representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo de Pamplona (Navarra), sito en calle Benjamin de Tudela, número 38 bajo, 31008.

Integra la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo:

–Representación Legal de los trabajadores:

Don Jose Angel Aliaga Baguena (UGT).

Don Jose Javier Martin Fernandez (UGT).

Don Iker Díaz de Guereñu Martinez (UGT).

Don Francisco Javier Lozano Izquierdo (UGT).

Don Jose Manuel Inchauspe Pellón (UGT).

–Representación Legal de la Empresa:

Don Fernando Sarasola Jaudenes (Consejero Delegado).

Don Jose A. Martin Francisco (Director de RR.HH.).

Don Andrés Martinez de Vera (Director Logística).

Ambas partes se reconocen legitimación para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito territorial.

El ámbito del presente convenio afectará a todo el personal que adscritos al centro de trabajo de la empresa Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal, en Navarra y su personal desplazado, con exclusión del personal directivo.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo de trabajo afectará a todos los trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal, vinculados a la actividad empresarial de transporte de mercancías peligrosas por carretera.

Artículo 3. Vigencia y duración.

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 2025, una vez este publicado en el convenio en el Boletín Oficial de Navarra, hasta el 31 de diciembre de 2027;

Los efectos económicos serán aplicados desde el 1 de enero de 2025.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

La Denuncia se realizará por escrito y con un mes de antelación como mínimo a la terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Si el convenio colectivo no fuera denunciado, el convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales.

Si las negociaciones del nuevo convenio colectivo tuvieran lugar en tiempo que excediera de la vigencia del presente convenio, se entenderá este prorrogado hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

CAPÍTULO II.-CONDICIONES GENERALES

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones contenidos en este convenio constituye un todo único e indivisible y, por consiguiente, si la Autoridad Laboral no aprobase alguno de sus pactos, el convenio colectivo quedaría invalidado en su totalidad, iniciándose de nuevas deliberaciones sobre los pactos o acuerdos no aprobados.

Artículo 6. Exclusión de otros convenios.

El presente convenio será la norma principal que regule las relaciones laborales en el seno de la empresa Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal, en Navarra y su personal desplazado.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, no será aplicable en el centro de trabajo de Navarra de Transmol Logística SLU, ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las instalaciones o por personal de la empresa.

Para lo no especificado en él, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Mercancías de Navarra, II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás disposiciones legales de vigente aplicación.

Artículo 7. Compensaciones, absorciones y garantía personal.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo, bien sea por imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas. Independientemente del motivo, denominación, forma o naturaleza de las mismas, salvo que expresamente se hayan calificado como no absorbibles.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio

Las condiciones generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, a las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo solo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen los niveles económicos generales establecidos en este convenio.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio derogan en su integridad y sustituyen a todas las contenidas en el convenio anterior, así como los acuerdos firmados con la representación de los trabajadores, con la Comisión Paritaria y también las mejoras aplicadas por la empresa.

Artículo 8. Obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesional. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

8.1. Obligaciones del conductor.

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor en el desempeño de su función laboral, que constituye el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos, costumbres y de la naturaleza del servicio que se presta. Se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de esta, independientemente del producto a distribuir, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado.

b) Las multas impuestas a un conductor como consecuencia de realizar el transporte por las rutas impuestas por la empresa y que La Autoridad de Competente de Tráfico no considere adecuada, será con cargo a la empresa.

c) El conductor está obligado a prestar los servicios laborales, en función de las necesidades de la empresa, en la actividad que tenga asignada, o en aquella que le indique su Jefe de Tráfico.

d) Realizar todos los cometidos complementarios a la función de conducción (acoplar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado de la cisterna..., de acuerdo con la normativa específica de la empresa o de sus clientes, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, siempre que pueda realizarlo individualmente.

e) Atender a los clientes con el debido respeto, evitando las discusiones con los mismos y comunicando cualquier incidencia a sus superiores.

f) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio, o por el medio o forma que la Empresa indique, del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios a ambos, siempre y cuando haya alteración o avería; caso contrario, ese parte se sustituye por la hoja de ruta en el apartado de Observaciones e incidencias.

g) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos (EPI's) según los procedimientos internos e instrucciones de la empresa, y notificar cualquier anomalía detectada con el documento establecido a tal efecto. Comprobar al iniciar el servicio que el vehículo asignado dispone de toda la documentación y accesorios necesarios para realizar el trabajo.

h) La de conocer el funcionamiento de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos.

Siempre que haya cambios en el manejo de los aparatos, la empresa formará al personal en el nuevo funcionamiento y la asistencia a los cursos de formación será obligatoria. Se procurará que la formación se efectúe dentro de la jornada laboral, y si esto no fuera posible, se considerará, a todos los efectos, tiempo efectivo de trabajo.

i) Durante el llenado y vaciado de la cisterna, se ejecutarán estrictamente el método operativo que ha sido proporcionado por el cliente, conocidos por todos los conductores mediante los cursos de formación que se realizan y la copia escrita facilitada por la empresa al conductor.

j) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de los productos correspondientes.

k) Complimentar las hojas de ruta en todos sus apartados para un efectivo control administrativo en su mecanización.

l) Repostar personalmente el combustible del vehículo que le sea asignado en las estaciones de servicio que designe la empresa.

m) Se notificarán las incidencias que se produzcan en la operativa de carga y descarga y todas aquellas referentes a un riesgo en la seguridad, al consejero de seguridad de la empresa y a los delegados de prevención. Asimismo, comunicar de inmediato al responsable de siniestros, cualquier accidente o incidente sufrido, derrame del producto o cualquier otro incidente que afecte al desarrollo normal de la actividad.

n) En caso de accidente/incidente/avería, el trabajador deberá seguir en el orden establecido en las instrucciones escritas de ADR y el Plan de Emergencia de la Empresa, notificándolo en el acto tanto al Jefe de Tráfico, como al Responsable de Mantenimiento

o) Los conductores de la actividad de GLP no pueden regresar a la base con gas en la cisterna antes de finalizar el servicio diario, y siempre que quede gas en la cisterna, se tendrá que comunicar obligatoriamente dicha circunstancia a su Jefe de Tráfico para que él le e instrucciones de trabajo.

p) Los viajes serán repartidos por el Jefe de Tráfico atendiendo a las necesidades de la empresa, no pudiendo el conductor negarse a realizar el servicio, al no ser de que medie causa legal que justifique dicha negativa.

q) Cumplir rigurosamente la normativa de Tráfico y Seguridad Vial, en lo referente a tiempo de descanso y conducción, velocidad máxima, etc.

r) Cumplir las instrucciones de trabajo dadas por la Empresa en referencia especial a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, uso de Epis, etc.

s) Comunicación inmediata al responsable de tráfico sobre cualquier incidencia de carácter grave ocurrida durante el desempeño de la prestación de los servicios de carga, transporte y descarga.

La falta de observación de estas obligaciones, así como de las que no están contempladas expresamente en esta cláusula, podrá llevar aparejada la comisión de una falta leve, grave o muy grave, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo, así como en II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera o en su caso, el que le sustituya.

CAPÍTULO III.–ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Facultades de la dirección:

a) Es facultad de la dirección de la empresa: La organización técnica y práctica del trabajo en todos sus centros, conforme a los criterios y normas establecidas en el ordenamiento laboral vigente.

b) La empresa dispondrá en cada momento qué actividad realiza la persona trabajadora, siempre que esté habilitado y formado. La empresa siempre podrá formar a las personas trabajadoras en actividades distintas a las que estén realizando de manera recurrente.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicios basado en la óptima utilización de todos los recursos.

CAPÍTULO IV.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en el seno de la Empresa Transmol Logística, S.L.U. se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento y Servicios Auxiliares.

Artículo 11. Grupo I, Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización.

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

11.1. Director de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de esta, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

11.2. Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

11.3. Titulado de Grado Superior: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

11.4. Titulado de Grado Medio: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

11.5. Jefe de Tráfico de Primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de veinticinco vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo.

11.6. Jefe de Tráfico de Segunda: Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 10 y 24 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de sección de actividad.

11.7. Jefe de Taller: Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

Artículo 12. Grupo II, Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

12.1. Oficial de Primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, tareas administrativas, y los de gestión de tráfico hasta 9 vehículos

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos administrativos, de programación informática y analista de sistemas.

12.2. Oficial de Segunda: Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y atareas administrativas.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de realización de tareas administrativas y operador de sistemas.

12.3. Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

12.4. Telefonista: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 13. Grupo III, Personal de Movimiento y Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos y actividades auxiliares de la actividad principal.

En función de las necesidades de la empresa, se pacta expresamente la movilidad de los conductores entre las categorías establecidas en los artículos 13.1, 13.2, 13.3, 13.4 y 13.5. En el supuesto de movilidad entre actividades o categorías, la retribución variable serán las cantidades establecidas en los artículos 30, 31, 32, 33 y 34 del presente convenio colectivo. Las funciones de las categorías profesionales, con carácter enunciativo, a continuación, las siguientes:

13.1. Conductor GLP: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o semirremolque, a tenor de las necesidades de la Empresa, para realizar la carga, transporte y descarga de GLP para nuestro cliente Repsol Butano, S.A.. Sus funciones principales son las siguientes:

- Conducción vehículos.
- Carga, transporte y descarga de GLP.
- Búsqueda clientes para la descarga completa o parcial del vehículo antes de finalizar la jornada.

- Trabajos especiales mantenimiento vehículo (calibración de contadores, mangueras, bocas de carga).

- Tareas de desgasificación de cisterna.

- Trabajos administrativos y reparaciones.

- Campaña de desestacionalización.

- Medición del producto descargado por porcentaje y vigilancia.

13.2. Conductor Lanzadera: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o semirremolque, a tenor de las necesidades de la Empresa, para realizar la carga y transporte, siendo su labor principal la conducción del vehículo y posterior entrega del mismo a otro compañero para que este realice la actividad de reparto de GLP. No obstante, este chofer de manera excepcional por necesidades del servicio podrá hacer descargas de GLP en clientes para nuestro cliente Repsol Butano, S.A.. Sus funciones principales son las siguientes:

- Conducción vehículos.

- Carga, transporte y descarga de GLP.

- Trabajos administrativos y reparaciones.

- Medición del producto descargado por porcentaje y vigilancia.

13.3. Conductor Asfaltos/betunes o productos asimilados: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o semirremolque, a tenor de las necesidades de la Empresa, para realizar la carga, transporte y descarga. Sus funciones principales son las siguientes:

- Conducción vehículos.

- Carga, transporte y descarga de asfaltos/betunes o productos asimilados.

- Trabajos administrativos y reparaciones.

- Medición del producto descargado por porcentaje y vigilancia.

13.4. Conductor de Botellero: Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para realizar el reparto de Botellas del cliente Air Liquide, S.A.. Sus funciones principales son las siguientes:

- Conducción de vehículos.

- Carga, transporte y descarga (uso de toro mecánico).

- Trabajo administrativo y reparaciones.

13.5. Conductor VRAC: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o semirremolque, a tenor de las necesidades de la Empresa, para realizar la carga, transporte y descarga de Gases del Aire mediante cisterna para nuestro cliente Air Liquide, S.A. Sus funciones principales son las siguientes:

- Conducción vehículos.

- Carga, transporte y descarga de los gases.

- Trabajos especiales mantenimiento vehículo (calibración de contadores, mangueras, bocas de carga).

- Tareas de desgasificación de cisterna.

- Trabajos administrativos y reparaciones.

- Campaña OPX (Operaciones especiales contratadas con nuestro cliente Air Liquide SA).

- Medición del producto descargado por porcentaje y vigilancia.

13.6. Oficial de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para realizar cualquier reparación de vehículos, tanto correctiva como preventiva, tanto dentro de las instalaciones de la Empresa, como fuera de ella y que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para realizar las correspondientes pruebas de reparación, pasar la ITV, etc.

13.7. Oficial de Segunda de Oficios: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para realizar las correspondientes pruebas de reparación, pasar la ITV, etc.

13.8. Oficial de Tercera de Taller: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo y realizando las mismas funciones que un Peón, poseen conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para desplazar los vehículos a la zona de lavadero, pasar la ITV, etc.

13.9. Peón: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y personal de limpieza de las instalaciones de la Empresa.

CAPÍTULO V.—JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS COMUNES

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de lunes a domingo, no superando las 1744 horas anuales, que se podrá distribuir en el calendario de acuerdo con las necesidades de la empresa. No se computarán como jornada efectiva los descansos a los que hace referencia el artículo 34 de ET.

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Esta previsión será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, tanto móviles como al personal administrativo u oficios.

A excepción de los trabajadores móviles, cuya regulación se contempla en el artículo siguiente, la jornada efectiva ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo, salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Los descansos diario y semanal previstos en este Convenio Colectivo son de obligada observancia.

La compensación acordada de los sábados y domingos trabajados establecidos (artículos 29, 30, 31 y 32 CC), y la compensación por horas de formación (art. 56 CC), se realizará conforme a lo siguiente:

–Se tendrán que disfrutar fuera de los periodos vacacionales y campañas estacionales según lo establecido por actividad (Art. 18 del Convenio Colectivo). Para el personal de actividad GLP fuera del periodo que va desde el 1 de noviembre hasta final de semana santa; y para todo el personal desde el 15 de junio al 15 de septiembre. La solicitud por parte del trabajador se tendrá que realizar con mes y la confirmación por parte de la empresa se ha de realizar con una semana más tarde.

–Tendrá prioridad aplicativa los periodos vacacionales de los trabajadores frente a la compensación de sábados, domingos y horas de formación.

Artículo 15. Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular, prestada de lunes a domingo, entendiéndose como tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computarán al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, entre otros parada para la comida, pausas para en la conducción, descanso durante la jornada, etc.

La jornada efectiva de trabajo será la compuesta por los tiempos de conducción, tiempo destinado a la carga y descarga realizada por el conductor, y otros trabajos, se excluirán del tiempo de trabajo efectivo, en todo caso, las 2 primeras horas de espera en cada operación de carga y descarga que serán horas de presencia o disponibilidad; Según lo dispuesto en el II Acuerdo General para Empresas de Transporte por Carretera, a efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, se entenderá en todo caso que el trabajador conoce de antemano la duración previsible de los períodos de espera para carga y descarga cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cargador y/o consignatario para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones. Las horas extraordinarias realizadas y no compensadas económicamente con las primas establecidas en los artículos 29, 30, 31 y 32, podrán compensarse con descanso dentro de los 4 meses posteriores a la realización de estas, bajo acuerdo entre las partes (art. 34 Estatuto de los trabajadores y artículo 10 bis RD 902/2007).

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria/Negociadora de este Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional primera del presente Convenio Colectivo, para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del Real Decreto 1561/1995, constituyendo lo que en el seno de la misma se acuerde una novación del presente Convenio Colectivo, que deberá remitirse a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial de Navarra». La Comisión Paritaria se reunirá, siempre que así proceda, conforme a la exigencia prevista en el artículo 85.3 e del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las características objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter estacional de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

El trabajador no podrá prestar trabajo alguno para otros empresarios sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador la realización de trabajos para otro empresario habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con la empresa.

Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

Los trabajadores móviles tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en el apartado anterior, serán descansos no reducidos.

Siempre que las necesidades organizativas de la empresa lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo.

Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

Artículo 16. Horarios de trabajo.

a) Para el personal conductor: Se establece como prioridad absoluta los horarios de carga y descarga que requieran nuestros clientes, procurando siempre que sea posible cumplir los conductores la programación horaria establecida por el departamento de distribución.

b) Para el personal de administración: El horario habitual será:

–De 08:00 a 17:00 horas, de lunes a viernes (con dos horas de descanso para el almuerzo). El personal de tráfico tendrá en cada momento el horario compatible con las necesidades del servicio. estado obligado a resolver las incidencias de tráfico en ese periodo.

c) Para el personal de taller: El horario habitual será:

–De 09:00 a 17:00 horas, de lunes a viernes (con una hora de descanso para el almuerzo). No obstante, se tendrá pactar un horario compatible con las necesidades del servicio.

Artículo 17. Horas extraordinarias o de presencia.

Para el personal de movimiento las horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor), y las de presencia, no podrán exceder de lo establecido legalmente para cada uno de los componentes de la plantilla de empresa, pudiendo, previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, compensar las mismas por descansos compensatorios de los márgenes establecidos por la Ley al respecto; en ausencia de dichos pactos, se compensarán económicamente, según lo establecido en las cláusulas 29, 30, 31, 32 y 33 del presente convenio y en el Anexo I (tablas salariales).

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria mensual, fijada en este Convenio Colectivo, computada en los términos que en cada caso se establezca. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa realiza, los trabajadores se obligan, no obstante, lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, carga y descarga, reparto y recogida, preparación de vehículos y la documentación de estos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborales. Se considera día laboral el comprendido entre lunes y viernes, sin inclusión de los fines de semana, ni festivos en caso de que los hubiera.

La retribución de las vacaciones será conforme con el salario base, plus personal, plus ADR, 10,00 euros brutos por día de vacaciones, y la media de los últimos 6 meses del plus de actividad, plus kilometraje y Plus descarga devengado por el trabajador. Se dividirán dichos conceptos por los días efectivamente trabajados en los seis meses anteriores y se multiplicará por los días disfrutados de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal derivada de enfermedad, accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo, parto, lactancia natural o periodo de suspensión de contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.7 de ET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta o al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponda, con un tope de 18 meses siguientes al año de devengo.

En el caso del EVI conceda a la persona trabajadora una incapacidad permanente, y que la empresa por resolución del INSS rescinda el contrato, en la liquidación de este se incluirán las vacaciones pendientes de disfrutar.

Para el personal conductor, las vacaciones se establecerán cada año de forma rotatoria. Las guardias de Navidad y Semana Santa se establecerán asimismo de forma rotatoria entre los trabajadores de cada zona geográfica de servicio, de manera que en Semana Santa no coincida nadie que haya tenido guardias en las navidades anteriores. El trabajador conocerá el tiempo en que va a disfrutar las

vacaciones con dos meses de antelación. En todo caso, se garantizará la continuidad en el servicio de la Empresa.

Los periodos vacaciones han de ser solicitados por los trabajadores antes del 15 de diciembre del año en curso para el año siguiente, y la empresa deberá de confirmar los periodos solicitados con anterioridad al 15 de enero del año. Los periodos de vacaciones serán otorgados en función de su actividad principal de prestación de servicio del conductor "GLP, VRAC, botellas, etc.". Una vez otorgadas los periodos vacacionales, estas se podrán intercambiar los periodos de vacaciones entre los trabajadores, siempre que se mantengan los trabajadores efectivos en cada actividad.

Los criterios son por actividad, para el año 2025 serán los siguientes:

Conductores de GLP que van a VRAC se rigen por este criterio.

–Bizkaia: 4 grupos de 6 personas, siempre 17 trabajando, un mínimo de 11 de mediados de julio a mediados de agosto.

–Guipúzcoa: 3 trabajadores, tienen que permanecer siempre 2 operativos.

–Zaragoza + Logroño: de 7 trabajadores, un mínimo de 4 operativos.

–Santander: 11 trabajadores, mínimo de 6 trabajadores operativos.

Hay que mantener unos mínimos de personal en tráiler y Francia.

Conductores de VRAC: Hay que establecer un cuadrante, separando Santander y Bilbao (para el próximo año).

Conductores de Botellero: En este momento hay flexibilidad porque hay un conductor más, pero hay que cumplir las fechas de solicitud y confirmación de la empresa.

En el supuesto que la plantilla media de la empresa por actividad se amplie o disminuya, ambas representaciones se reunirán para ajustar los criterios de mínimos de personal en periodos de vacaciones por actividad.

En la actividad de GLP, no se pueden disfrutar vacaciones entre el primero de noviembre y final de la Semana Santa.

Artículo 19. Calendario laboral.

De común acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores en el mes de diciembre se fijará el calendario laboral para el año siguiente, en el cual se intentará respetar los festivos de los clientes.

De igual manera, para la actividad de GLP se realizará el calendario vacacional siguiendo los cuadrantes o disposiciones habituales establecidas a tal fin (cuadrantes, turnos, etc.).

Artículo 20. Licencias.

Todas las licencias y permisos retribuidos se verán incrementados en un día más que los que marquen las disposiciones vigentes, con las siguientes excepciones:

1.^a La duración de la licencia en caso de matrimonio del trabajador será de 16 días naturales.

2.^a En caso de fallecimiento del cónyuge se concederán 7 días, no contándose en este cómputo el día del suceso, si el trabajador estuviese en ruta. En caso de fallecimiento de padres e hijos, 4 días si ocurriese dentro del radio de 150 km desde el domicilio de la persona trabajadora y 6 días si sucede en un radio superior a 150 km.

3.^a En caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, familiares de segundo grado de consanguinidad y afines políticos; así como el alumbramiento de la esposa, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3b del Estatuto de los Trabajadores o la jurisprudencia que sea de aplicación.

En el mismo supuesto, pero referido a cónyuge, padres o hijos, exclusivamente, la licencia podrá ampliarse en cuatro días sin retribución.

4.^a En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, 2 días si ocurriese dentro del radio de 150 km desde el domicilio de la persona trabajadora y 3 días si sucede en un radio superior a 150 km, debiendo ser la fecha de la boda, la central del permiso.

5.^a Se establece una licencia con retribución aplicable a las parejas que acrediten, al menos, dos años de convivencia. La licencia tendrá por objeto la atención o auxilio mutuo, por lo que no será extensible a otro tipo de derechos por afinidad, esto es, con respecto a los denominados «parientes políticos».

6.^a Días de libre disposición: Se concede anualmente dos días de libre disposición, con carácter retribuido uno a elección del trabajador y el otro a elección de la empresa. Se deberá de solicitar/asignar con un plazo mínimo de 7 días de antelación a su disfrute. No se podrán solicitar de manera consecutiva, ni a continuación de vacaciones, ni vísperas de festivos, salvo acuerdo con la empresa. No podrán disfrutar del permiso más del 10 % de los trabajadores por actividad en el mismo día. Se respetará el orden de solicitud para concederlos. En el supuesto que la empresa no haya asignado el día finalizado el año natural, este será compensado económicamente en lo establecido de un sábado, en la nómina de enero del año siguiente.

En relación con las licencias previstas en el presente artículo, tendrán la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho registrada de forma oficial, con independencia de la orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artículo 21. Suspensión pactada del contrato.

El trabajador que lleve como mínimo 6 meses de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, y previa aceptación por parte de la empresa, la suspensión de su contrato de trabajo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Este derecho no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

CAPÍTULO VI.—CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 22. Disposición General.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos de este y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días laborales de cada mes.

Artículo 23. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta. El anticipo será hasta el máximo del 90% del importe de su retribución del salario base mensual según las tablas de retribución. El anticipo de abonará en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la solicitud y se descontará en el mes de la nómina del trabajador en el mes de su solicitud.

Artículo 24. Estructura Salarial.

Todas las retribuciones económicas aquí pactadas son brutas. Se les aplicaran los correspondientes descuentos sociales y fiscales, conforme a la normativa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

1. Salario base.
2. Complementos:
 - 2.1. Personales:
Plus Personal.
 - 2.2. De puesto de trabajo:
Plus de peligrosidad y penosidad (ADR).
Plus Carretilla (toro mecánico).

2.3. Cantidad o calidad de trabajo:

2.3.1. Actividad reparto GLP (cliente Repsol Butano, SA) y actividad lanzadera (cliente Repsol Butano, SA), desarrollado artículo 29 de este CC.

Prima Actividad con franquicia (kg, vaciados y viajes de vaciado).

Disponibilidad de Guardia lunes-Domingo (no festivo).

Disponibilidad de Guardia festivo (no domingo).

Servicio urgente.

Sábados.

Domingos y Festivos.

Vaciados y viaje de vaciado.

Movilidad a botellero.

Movilidad a VRAC y simulares.

Movilidad Betunes.

Movilidad a actividad transporte de ligeros.

2.3.2. Actividad botellero (cliente Air Liquide, SA), desarrollado art. 31 de este CC.

Plus kilometraje con franquicia.

Plus descarga con franquicia.

Sábados.

Domingos y Festivos.

Movilidad a GLP.

Movilidad a VRAC y simulares.

Movilidad betunes.

2.3.3. Actividad VRAC (cliente Air Liquide, SA), desarrollado art. 32 de este CC.

Plus kilometraje con franquicia.

Plus descarga con franquicia.

Prima VRAC (absorbido dentro del salario base).

Sábados.

Domingos y Festivos.

Plus Trabajados Especiales.

Movilidad a botellero.

Movilidad a GLP.

Movilidad a betunes.

Movilidad a actividad transporte de ligeros.

Personal superior, administrativo y taller, desarrollado art. 33 de este CC.

Guardia telefónica.

Plus disponibilidad.

Sábados.

Domingos y Festivos.

2.4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de verano.

Gratificación de navidad.

Gratificación de beneficios.

Artículo 25. Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo y que como tal se detalla en el anexo I.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el salario base será divisible proporcionalmente, abonándose el que corresponda.

Artículo 26. Plus Personal.

Los trabajadores que en la actualidad están percibiendo, como mejora ad personam, el denominado plus personal (definido de dicha forma en el recibo individual de salario), sustitutivo del antiguo complemento de antigüedad, tendrán derecho a conservarlo, siendo este plus no compensable ni absorbible, teniendo la misma revisión salarial que la pactada en el artículo 34 del presente convenio.

Las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la fecha de la vigencia del presente convenio no devengarán complemento salarial por el concepto plus personal.

Artículo 27. Plus ADR.

Los conductores que presten servicios a jornada completa y que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías peligrosas contempladas en el ADR, devengarán la cantidad de 50,00 euros brutos mensuales.

Los conductores que realicen dichos servicios en jornada inferior a la señalada en el párrafo anterior, percibirán la que corresponda de las anteriores cantidades en proporción a la parte de jornada empleada.

Artículo 28. Plus Carretilla (toro mecánico) desaparece.

Desaparece plus de carretilla integrándose en el salario base del personal de conductor de botellero.

Artículo 29. Complemento de Cantidad o calidad de trabajo actividad reparto GLP y lanzadera. (Cliente Repsol Butano, SA).

Ante la dificultad que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos determinar la realización de actividades distintas a las específicas de conducción, con el fin de compensar las horas de presencia, extraordinarias y de disponibilidad que pueda realizar, así como el posible plus de nocturnidad percibirán, además de las retribuciones fijas de los artículos 25, 26 y 27 de este Convenio Colectivo, la retribución variable estará compuesta por los siguientes conceptos:

29.1. Prima Actividad:

Concepto salarial de naturaleza variable, que será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

De cada tonelada servida como trasvase por los conductores asignados a la actividad de GLP de plantilla de Transmol Logística, S.L.U., se devengarán las cantidades conforme a los importes siguientes:

–Las toneladas distribuidas en España se multiplican por 3,4165.

–Las toneladas distribuidas en Francia se multiplican por 12,82.

–Las horas de vaciado se multiplican por 4,7712.

–Los viajes de vaciado se multiplican por 15,00. Se considera viaje de vaciado todos los vaciados realizados por el conductor desde la salida de factoría y el cierre del viaje.

Se sumarán todos los importes de las toneladas/Vaciados y se dividirá entre las jornadas totales trabajadas entre todos los conductores más las jornadas de descanso durante la semana de guardia para tener disponibilidad de disco en el fin de semana teniendo en cuenta que:

A efectos de cálculo, NO se considerarán como días trabajados:

Los correspondientes al período de habilitación inicial, implicando dicho período, formación en seguridad y prevención de riesgos laborales, así como la formación en descargas y vaciados en insta-

laciones de GLP y cualquier otro curso formativo que permita considerar a un conductor como habilitado para este servicio.

Cualquier actividad formativa que no sea de reciclaje, entendiéndose por tal única y exclusivamente la realización de cursos de CAP y ADR cuando se realiza de lunes a viernes y dedicando todo el día a la misma.

Cualquier actividad formativa que no sea de reciclaje, entendiéndose por tal única y exclusivamente la realización de cursos de CAP y ADR cuando se realiza de lunes a viernes y dedicando todo el día a la misma.

Del resultado se multiplicará por la suma del número de días trabajados por cada conductor y los días de libranza de disco para guardia y los días de formación entre semana, y de dicha cantidad sufrirá un incremento o decremento en función de la siguiente escala de antigüedad:

- De habilitado a 1 año de antigüedad -20,00 %.
- De 1 a 2 años de antigüedad -10,00 %.
- De 2 a 5 años de antigüedad 3,00 %.
- Más de 5 años de antigüedad 5,00 %.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá exclusivamente en consideración la antigüedad real en la empresa, teniéndose en consideración exclusivamente los periodos de trabajo realizados.

Tras esto, se descontará del resultante total, la cantidad de la franquicia, que será de 9,2915 euros por día efectivamente trabajado y día de libranza de disco, hasta un total de 230 jornadas/año a partir de las cuales no se aplicará franquicia alguna.

A efectos del cálculo de la franquicia, no se tendrán en cuenta los días que se libre para realizar el descanso por guardia y los que se libre para la realización de los cursos CAP y ADR.

Se aplicará la franquicia hasta un total de 230 jornadas por conductor.

Ejemplo cálculo plus de actividad (Complemento Salarial actividad reparto GLP).

La prima de actividad se calcula de la siguiente forma:

Se suman los siguientes importes:

Seis conductores:

-El primero 7 años de antigüedad trabaja 20 días, dedica dos días entre semana en jornada completa a la formación del CAP.

-El segundo 5 años de antigüedad, trabaja 20 días y descansa tacógrafo un día.

-El tercero, 3 años de antigüedad trabaja 20 días.

-El cuarto año y medio de antigüedad, trabaja 21 días.

-El quinto 4 meses de antigüedad trabaja 21 días.

-El sexto está en periodo formativo acompañando a otro conductor, trabaja 20 días.

Han suministrado en un mes 200 Tn de trasvase en España, 400 Tn de bomba, 300 Tn primario, 17 Tn de Francia y se ha realizado 3 viajes de vaciados durante los cuales se acumulan 12 horas de vaciado efectivo –no duración de los viajes– por lo que el cálculo de la comisión sería la siguiente:

	JORNADAS	TONELADAS / HRS / VIAJES	PRECIO	IMPORTE
Trasvase		200	3,417	683,30
Bomba		400	3,417	1.366,60
Primario		300	3,417	1.024,95
Francia		17	12,82	217,94
Horas Vaciados		12	4,771	57,25

	JORNADAS	TONELADAS / HRS / VIAJES	PRECIO	IMPORTE
Viajes Vacidados		3	15	45,00
Suma conceptos				3.395,04
Jornadas	105,0			
Bolsa diaria referencia				32,33

PLUS ACTIVIDAD INDIVIDUAL								
	Bolsa diaria	Jornadas	Coef.	Importe	Días franquicia	Franquicia /día	Franquicia Mes	Bolsa Neta Franquicia
7 años experiencia	32,33	22	1,05	746,91	20	9,2915	185,83	561,08
5 años experiencia	32,33	21	1,03	699,38	21	9,2915	195,12	504,26
3 años experiencia	32,33	20	1,03	666,08	20	9,2915	185,83	480,25
18 meses Conductor 4: 26.90 x 21 x 0,9 = 508,41 euros	32,33	21	0,9	611,11	21	9,2915	195,12	415,99
4 meses experiencia	32,33	21	0,8	543,21	21	9,2915	195,12	348,09
En formación	0,00	0		-	0,00			
		105			3266,68			

29.2. Disponibilidad de Guardia:

29.2.1. Disponibilidad de Guardia lunes a domingo no festivo:

Concepto salarial variable que se devenga por estar de guardia para atender urgencias o emergencias. Se devengarán 13 euros brutos por cada día de guardia de lunes a domingo no festivo.

29.2.2. Guardia en día festivo y no domingo (de acuerdo con el calendario laboral):

Concepto salarial variable que se devenga por estar de guardia en día festivo (no domingos) para atender urgencias o emergencias. Se devengarán la cantidad de 22,40 euros brutos por cada día de guardia que sea festivo y no domingo de acuerdo con el calendario laboral del año en curso.

29.3. Servicio urgente.

Concepto salarial variable que se abona cuando el conductor salga a atender una urgencia o emergencia fuera de su jornada laboral de trabajo, esto es, cuando el trabajador haya finalizado su jornada laboral e iniciando su descanso diario. Este concepto se devengará cuando la emergencia se realiza de lunes a viernes. Si el servicio urgente se realizará en sábado, domingo o festivo, se devengará lo indicado en los artículos 29.4 y 29.5. Por este servicio, el conductor devengará la cantidad 53,6817 euros brutos por la salida para la realización del servicio urgente o emergente. En ningún caso se entenderá servicio urgente remunerable la inclusión de un nuevo cliente en la ruta diaria que provoque un desvío en el viaje inferior a hora y media y siempre que no se supere las 8 horas de trabajo.

29.4. Sábados.

El conductor que preste servicios en sábados devengará la cantidad de 115,8060 euros brutos por cada sábado trabajado. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el sábado podrá ser compensado con por un día y medio libre dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengará cantidad económica alguna.

29.5. Domingos y Festivos.

El conductor que preste servicios en domingos o festivos devengará la cantidad de 159,8122 euros brutos por cada domingo o festivo trabajado. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el domingo o festivo trabajado podrá ser compensado con dos días libres dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengará cantidad económica alguna.

29.6. Sábado desplazado sin actividad.

Cuando un conductor esté desplazado, y tenga que realizar el descanso en fin de semana fuera de su domicilio o centro trabajo habitual, se le abonará el importe de 80,00 euros brutos por sábado desplazado.

Cuando estuviese en fin de semana fuera de su domicilio trabajando o en disponibilidad, cobrará los pluses de sábado y domingo recogidos en este convenio.

29.7. Domingo desplazado sin actividad.

Cuando un conductor esté desplazado, y tenga que realizar el descanso en fin de semana fuera de su domicilio o centro trabajo habitual, se le abonará el importe de 100,00 euros brutos por domingo desplazado.

Cuando estuviese en fin de semana fuera de su domicilio trabajando o en disponibilidad, cobrará los pluses de sábado y domingo recogidos en este convenio.

29.8. Trabajos en otras actividades:

Cuando un conductor asignado a la actividad de GLP realice trabajos para la actividad de VRAC, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de GLP; (ii) los variables correspondiente a la actividad que realice en cada momento. (Artículos 30, 31, y 32 según proceda; km, descargas, sábados y domingos, etc.) y la cantidad de 8,44 euros por cada día de trabajo en dichas actividades.

Cuando un conductor asignado a la actividad de GLP realice trabajos para la actividad de botellero, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de GLP; (ii) los variables correspondiente a la actividad que realice en cada momento. (Artículos 30, 31, y 32 según proceda; km, descargas, sábados y domingos, etc.) y la cantidad de 3,00 euros por cada día de trabajo en dichas actividades.

Cuando un conductor asignado a la actividad de GLP realice trabajos para la actividad de betunes o ligeros, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de GLP; (ii) los variables correspondiente a la actividad de GLP pero aplicados a los días trabajados en betunes, incluyendo la franquicia y la cantidad de 15,00 euros por cada día de trabajo en dichas actividades.

Artículo 30. Complemento de Cantidad o calidad de trabajo actividad Botellero (Cliente Air Liquide, SA).

Ante la dificultad que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos determinar la realización de actividades distintas a las específicas de conducción, con el fin de compensar las horas de presencia, extraordinarias y de disponibilidad que pueda realizar, así como el posible plus de nocturnidad percibirán, además de las retribuciones fijas de los artículos 25, 26, 27 y 28 de este Convenio Colectivo, la retribución variable estará compuesta por los siguientes conceptos:

30.1. Plus kilometraje con franquicia.

El conductor de la actividad de botellero devengará la cantidad de 0,02145 euros brutos por kilómetro realizado que superen la franquicia de 215 km diarios y la franquicia se aplicará a un máximo de 230 jornadas anuales

30.2. Plus descarga con franquicia.

El conductor de la actividad de botellero devengará 0,2461 euros brutos por cada descarga que superen la franquicia de 6.87 descargas diarias se aplicará a un máximo de 230 jornadas anuales (no es por cliente realizado, matizando que es por tickets generados por el cliente con direcciones diferentes).

A modo de ejemplo, el sistema de franquicia funciona de la manera siguiente:

Plus de kilometraje.

Se abonarán a 0,0245 los kilómetros que superen la franquicia por jornada trabajada de 215 kilómetros.

Ejemplo: Un conductor trabaja 20 turnos y realiza 5546 kilómetros.

Plus de Kilometraje: $(5546-20*215)*0,0245= 30,527$ euros.

Plus de descargas.

Se abonarán a 0,2461 los clientes que superen la franquicia por jornada de 6,87 clientes.

Ejemplo: Un conductor trabaja 20 turnos y realiza 155 clientes.

Plus de descargas: $(155-20*6,87)*0,2461= 4,329$ euros.

30.3. Sábados.

El conductor que preste servicios en sábados devengará la cantidad de 115,8060 euros brutos por cada sábado trabajado. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el sábado podrá ser compensado con por un día y medio libre dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengará cantidad económica alguna.

30.4. Domingos y Festivos.

El conductor que preste servicios en domingos o festivos devengará la cantidad de 159,8122 euros brutos por cada domingo o festivo trabajado. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el domingo o festivo trabajado podrá ser compensado con dos días libres dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengará cantidad económica alguna.

30.5. Sábado desplazado sin actividad.

Cuando un conductor esté desplazado, y tenga que realizar el descanso en fin de semana fuera de su domicilio o centro trabajo habitual, se le abonará el importe de 80,00 euros brutos por sábado desplazado.

Cuando estuviese en fin de semana fuera de su domicilio trabajando o en disponibilidad, cobrará los pluses de sábado y domingo recogidos en este convenio.

30.6. Domingo desplazado sin actividad.

Cuando un conductor esté desplazado, y tenga que realizar el descanso en fin de semana fuera de su domicilio o centro trabajo habitual, se le abonará el importe de 100,00 euros brutos por domingo desplazado.

Cuando estuviese en fin de semana fuera de su domicilio trabajando o en disponibilidad, cobrará los pluses de sábado y domingo recogidos en este convenio.

30.7. Trabajos en otras actividades:

Cuando un conductor asignado a la actividad de botellero realice trabajos para la actividad de GLP, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de botellero; (ii) los variables correspondiente a la actividad que realice en cada momento. (Artículos 30, 31, y 32 según proceda; km, descargas, sábados y domingos, etc.) y la cantidad de 3 euros brutos por cada día de trabajo en dichas actividades.

Cuando un conductor asignado a la actividad de botellero realice trabajos para la actividad de betunes y ligeros similares, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de botellero; (ii) los variables correspondiente a la actividad que realice en cada momento. (Artículos 30, 31, y 32 según proceda; km, descargas, sábados y domingos, etc.) y la cantidad de 3,00 euros por cada día de trabajo en dichas actividades.

Cuando un conductor asignado a la actividad de botellero realice trabajos para la actividad de VRAC, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de botellero; (ii) los variables correspondiente a la actividad que realice en cada momento. (Artículos 30, 31, y 32 según proceda; km, descargas, sábados y domingos, etc.) y la cantidad de 3 euros brutos por cada día de trabajo en dichas actividades.

Artículo 31. Complemento de Cantidad o calidad de trabajo actividad VRAC (Cliente Air Liquide, SA).

Ante la dificultad que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos determinar la realización de actividades distintas a las específicas de conducción, con el fin de compensar las horas de presencia, extraordinarias y de disponibilidad que pueda realizar, así como el posible plus de nocturnidad percibirán, además de las retribuciones fijas de

los artículos 25, 26, y 27 de este Convenio Colectivo, la retribución variable estará compuesta por los siguientes conceptos:

31.1. Plus kilometraje con franquicia.

El conductor de la actividad de VRAC devengará la cantidad de 0,0260 euros brutos que superen la franquicia por jornada con un máximo 230 días al año.

31.2. Plus descarga con franquicia.

El conductor de la actividad de VRAC devengará la cantidad de 2.59 por descarga euros brutos que superen la franquicia por jornada con un máximo 230 días al año.

A modo de ejemplo, el sistema de funcionamiento de la franquicia en kilómetros y descargas es el siguiente:

Vehículo Articulado.

Plus de kilometraje.

Se abonarán a 0,0260 los kilómetros que superen la franquicia por jornada trabajada de 258 kilómetros.

Ejemplo: Un conductor trabaja 20 turnos y realiza 5546 kilómetros.

Plus de kilometraje: $(5546-20*258)*0,0260= 10,036$ euros.

Plus de descargas.

Se abonarán a 2,599 los clientes que superen la franquicia por jornada de 1 clientes.

Ejemplo: Un conductor trabaja 20 turnos y realiza 25 clientes.

Plus de descargas: $(25-20*1)*2,599= 12,995$ euros.

Se aplicará la franquicia hasta un total de 230 jornadas por conductor.

Vehículo Rígido.

Plus de kilometraje.

Se abonarán a 0,0260 los kilómetros que superen la franquicia por jornada trabajada de 157 kilómetros.

Ejemplo: Un conductor trabaja 20 turnos y realiza 3546 kilómetros.

Plus de kilometraje: $(3546-20*157)*0,0260= 8,6$ euros.

Plus de descargas.

Se abonarán a 2,599 clientes que superen la franquicia por jornada de 2 clientes.

Ejemplo: Un conductor trabaja 20 turnos y realiza 60 clientes.

Plus de descargas: $(60-20*2)*2,599= 51,98$ euros.

Se aplicará la franquicia hasta un total de 230 jornadas por conductor.

El conductor de la actividad de botellero devengará 2,5990 euros brutos por cada descarga (cliente realizado) que supere la franquicia.

31.3. Sábados.

El conductor que preste servicios en sábados devengará la cantidad de 115,8060 euros brutos por cada sábado trabajado. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el sábado podrá ser compensado con por un día y medio libre dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengaría cantidad económica alguna.

31.4. Domingos y Festivos.

El conductor que preste servicios en domingos o festivos devengará la cantidad de 159,8122 euros brutos por cada domingo o festivo trabajado. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el domingo

o festivo trabajado podrá ser compensado con dos días libres dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengaría cantidad económica alguna.

31.5. Prima VRAC.

La prima VRAC quedará absorbida dentro del salario base para los conductores de VRAC, pasando a devengar por este concepto 0,00 euros.

31.6. Trabajos en otras actividades:

Cuando un conductor asignado a la actividad de VRAC realice trabajos para la actividad de GLP, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de vrac; (ii) los variables correspondiente a la actividad que realice en cada momento. (Artículos 30, 31, y 32 según proceda; km, descargas, sábados y domingos, etc.) y la cantidad de 8,1988 euros brutos por cada día de trabajo en dichas actividades.

Cuando un conductor asignado a la actividad de VRAC realice trabajos para la actividad de botelle-ro, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de vrac; (ii) los variables correspondiente a la actividad que realice en cada momento. (Artículos 30, 31, y 32 según proceda; km, descargas, sábados y domingos, etc.) y la cantidad de 3 euros brutos por cada día de trabajo en dichas actividades.

Cuando un conductor asignado a la actividad de VRAC realice trabajos para la actividad de betu-nesy ligeros; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de GLP; (ii) los variables correspondiente a la actividad que realice en cada momento. (Artículos 30, 31, y 32 según proceda; km, descargas, sábados y domingos, etc.) y la cantidad de 15,00 euros brutos por cada día de trabajo en dichas actividades.

Cuando un conductor asignado a la actividad de VRAC realice trabajos para la actividad de ligeros, devengará; (i) los conceptos fijos que viniera devengado por ser conductor de GLP; (ii) los variables correspondiente a la actividad de GLP pero aplicados a los días trabajados en betunes, incluyendo la franquicia y la cantidad de 15,00 euros por cada día de trabajo en dichas actividades.

31.8. Plus Operaciones Especiales.

El trabajador de VRAC que realice trabajos especiales, devengará la cantidad de 20,8451 euros brutos. Se considera un trabajo especial los nuevos servicios designados por nuestro cliente Air Liquide SA, siendo estos fuera de los suministros habituales y fuera del ámbito geográfico, y que implique dormir al trabajador en hotel.

31.9. Sábado desplazado sin actividad.

Cuando un conductor esté desplazado, y tenga que realizar el descanso en fin de semana fuera de su domicilio o centro trabajo habitual, se le abonará el importe de 80,00 euros brutos por sábado desplazado.

Cuando estuviese en fin de semana fuera de su domicilio trabajando o en disponibilidad, cobrará los pluses de sábado y domingo recogidos en este convenio.

31.10. Domingo desplazado sin actividad.

Cuando un conductor esté desplazado, y tenga que realizar el descanso en fin de semana fuera de su domicilio o centro trabajo habitual, se le abonará el importe de 100,00 euros brutos por domingo desplazado.

Cuando estuviese en fin de semana fuera de su domicilio trabajando o en disponibilidad, cobrará los pluses de sábado y domingo recogidos en este convenio.

Artículo 32. Complemento de Cantidad o calidad de trabajo Personal Superior, Administrativo y taller.

32.1. Guardia Telefónica (urgencias):

Concepto salarial variable que se devenga por estar de guardia telefónica para atender urgencias o emergencias durante el fin de semana. Se devengarán 73,0129 euros brutos semanales por cada guardia.

Se establecerá un cuadrante mensual rotativo con el personal que tenga asignado este servicio.

32.2. Plus Disponibilidad.

Los Jefes de Tráfico y personal que entre sus funciones se encuentre resolver incidencias de tráfico, así como realizar funciones de reparto y asignación de servicios, y por ende, tengan que resolver incidencias telefónicas fuera de su horario de oficina de lunes a viernes, devengarán la cantidad de 165,5026 euros brutos mensuales. Asimismo, el personal que realice estas funciones podrá disfrutar de un día libre al año de libre disposición, acordado siempre con la dirección de la empresa

32.3. Sábados, Domingos y Festivos.

El Personal Superior, Administrativo y de Taller que preste servicios en sábados, domingos o festivos devengará la cantidad de 152,0962 euros brutos por cada sábado, domingo o festivo trabajado. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el sábado podrá ser compensado con por un día y medio libre, y el domingo o festivo podrá ser compensado con dos días libres dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengará cantidad económica alguna.

Artículo 33. Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

El personal al servicio de la empresa percibirá tres gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano, navidad y beneficios. Las mismas consistirán exclusivamente en el importe del Salario base acordado en el artículo 25 anterior.

El abono de las pagas se realizará en los meses de julio para la paga de verano, diciembre para la paga de navidad y marzo del año siguiente para la paga de beneficios.

El devengo de las pagas extra se devengará conforme al criterio siguiente:

Paga de Verano: del 01 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: del 01 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Beneficios: del 01 de enero al 31 de diciembre y se abona en marzo del año siguiente.

A solicitud del trabajador, las pagas extras se podrán prorratear mensualmente.

Artículo 34. Revisión salarial.

El porcentaje de incremento salarial será el siguiente:

Año 2025: Según lo estipulado en el Anexo I.

Año 2026: Se revisarán todos los conceptos respecto al IPC medio del 2025 + 1,50 %. Se garantiza una revisión mínima del 2 %.

Año 2027: Se revisarán todos los conceptos respecto al IPC medio del 2026 + 1,00 %. Se garantiza una revisión mínima del 2 %.

CAPÍTULO VII.-INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Artículo 35. Dietas.

A: Dietas: La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Tendrá derecho a percibir dieta, el personal de movimiento que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio. La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Los conductores que por necesidades del servicio tengan que hacer desplazamientos fuera del lugar residencia habitual o del centro de trabajo devengarán:

a) En concepto de manutención:

–Si ha habido pernoctación: 62,5521 euros que serán 80,1833 en el caso de que el desplazamiento sea internacional.

–Si no ha habido pernoctación: 20,00 euros que serán 43,1313 euros en el caso que el desplazamiento sea internacional.

b) En concepto de pernocta en la cabina del camión: 21,4704 euros.

Para el personal Superior Técnico y Personal Administrativo en el supuesto de que sea obligado por desplazamientos desde su lugar de trabajo o residencia a otra localidad distinta de desayunar, comer, cenar o pernoctar, devengarán la cantidad de 14,3360 euros por la comida o cena y 53,7601 euros por la pernoctación y desayuno. El trabajador no devengará cantidad alguna si la Empresa compensa económicamente los gastos generados con presentación de la correspondiente factura justificativa.

Artículo 36. Paga de vinculación a la empresa.

Cuando un trabajador de edad superior a 50 años cause baja voluntaria en la empresa (exclusivamente por este supuesto), tendrá derecho a recibir una paga en función del número de años de prestación continuada de servicios en aquella, con una compensación económica consistente en los siguientes importes brutos:

–Con 10 años de servicio en la empresa: 1.824,81 euros.

–Con 15 años de servicio en la empresa: 2.225,25 euros.

–Con 20 años de servicio en la empresa: 3.285,80 euros.

–Con 25 años de servicio en la empresa: 4.014,65 euros.

–Con 30 años de servicio en la empresa: 4.744,59 euros.

–Con 35 años de servicio en la empresa: 5.474,52 euros.

Estas cantidades se abonarán en un único pago, en la fecha que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa.

Estos conceptos no se revisarán de acuerdo con el incremento pactado en el art. 35 del convenio colectivo para cada año de vigencia del presente convenio, quedando los mismos congelados

CAPÍTULO VIII.–INICIACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 37. Períodos de prueba.

Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

1. Personal de movimiento: dos meses.
2. Técnicos no titulados: dos meses.
3. Técnicos titulados: seis meses.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 38. Preaviso.

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa realiza, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese para contratos que superen el año de duración y una antelación de siete días para contratos de duración inferior, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Esta sanción podrá detracerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito, los cuales deberán estar a disposición del trabajador a la fecha de su cese.

Artículo 39. Contratos de trabajo.

a) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

Se articulará según lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Contratos fijos discontinuos de temporada de invierno y campañas de desestacionalización.

El orden de llamamiento de los trabajadores con contrato fijos discontinuo serán llamados por necesidades del servicio de cada actividad y por orden de antigüedad, de más a menos antiguo.

Artículo 40. Derecho de reserva.

En caso de detención de un trabajador, hasta que exista sentencia firme, la Empresa le reservará el puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo al amparo del artículo 45.1.g del Estatuto de los Trabajadores, sin derecho por tanto a percepción alguna, percibiendo el derecho al reingreso según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores Artículo 41. Permisos de lactancia.

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de doce días laborales, que habrá que ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Artículo 41. Excedencias.

Se concederán las excedencias que se soliciten según lo previsto en la Legislación vigente.

CAPÍTULO IX.–PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL, INDEMNIZATORIOS Y FORMACIÓN

Artículo 42. Retirada del carné de conducir.

Para el personal conductor que se le retire el permiso de conducir o pierda todos los puntos de este permiso o se le retire el permiso ADR, ya sea por sentencia judicial firme, o resolución administrativa no suspendida dictada por la autoridad competente para ello, el contrato de trabajo de ese conductor quedará en suspenso en situación de excedencia hasta que el conductor recupere el permiso de conducir o los puntos, o el ADR. Y en todo caso pueda volver a conducir un vehículo de mercancías peligrosas. Al final del periodo de suspensión del contrato de trabajo el conductor tendrá derecho a reincorporarse en su antiguo puesto de trabajo, con las condiciones laborales vigentes.

Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, el conductor tendrá derecho a percibir una compensación económica de 1.500,00 euros brutos mensuales de una compañía de seguro contratada por la empresa para tal fin, y con una duración máxima de un año, siempre y cuando la privación del permiso de conducir no se produzca por un delito contra la seguridad del tráfico. Ejemplo (conducción de un vehículo de forma temeraria o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes). Si la retirada del permiso de conducir fuera superior a un año, el trabajador seguirá suspendido de empleo y sueldo hasta la recuperación del permiso de conducir, o de los puntos, así como el ADR, y en todo caso hasta que pueda conducir un vehículo de mercancías peligrosas, sin compensación económica alguna.

El trabajador de conducción tendrá derecho a realizar los correspondientes cursos para la recuperación de puntos total, parcial o retirada por sentencia de no mas de un año que lo cubrirá la compañía de seguro.

Un curso de recuperación de puntos parcial: de recuperación de 4 puntos por ser conductor profesional.

Un Curso de recuperación de puntos total: por la pérdida total de los 12 puntos tendrá que hacer un curso si bien este tendrá que examinarse en tráfico y superar el examen que dicho organismo le imponga.

Los importes de las primas recogidas anteriormente se mantendrán constantes durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo y sus prorrogas, no siendo de aplicación el artículo 34 del presente convenio colectivo en este artículo.

Artículo 43. Seguro de Accidentes.

La Empresa contratará una póliza, de seguro colectivo de accidentes, para sus trabajadores/as, con las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Total derivada de accidente: Sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 25.000,00 euros, y, si el contrato fuera extinguido, dicha cuantía se aumentaría a 40.000,00 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes, con un capital asegurado de 55.000,00 euros.

Muerte por accidente con un capital asegurado de 40.000,00 euros por trabajador.

Las pólizas producirán efectos-consecuencia de los accidentes de trabajo que tuvieran los trabajadores en activo y a partir de dos meses siguientes la fecha de publicación del presente Convenio.

Si el accidente sufrido diera pie a proceso judicial y, en virtud del mismo, fuera obligada la Empresa a otorgar indemnización al propio trabajador o sus derechohabientes, las percepciones derivadas del seguro así concertado se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en Sentencia.

Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente, durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo y sus prorrogas, no siendo de aplicación el artículo 34 del presente convenio colectivo en este artículo.

Artículo 44. Abono de sanciones de tráfico.

Las infracciones a la normativa de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial son responsabilidad de los conductores de los vehículos y, por tanto, las multas impuestas en este sentido deberán ser satisfechas por el que haya cometido dicha infracción.

El titular del vehículo será, en todo caso, responsable por las infracciones relativas a la documentación del vehículo, las relativas a su estado de conservación y las derivadas del incumplimiento de las normas relativas a reconocimientos periódicos del mismo.

Artículo 45. Incapacidad temporal.

45.1. Contingencias Comunes.

El personal en baja temporal por accidente o enfermedad común percibirá, durante el tiempo que dure, y desde el primer día, hasta el 100 por ciento de su retribución; entendiéndose por tal, única y exclusivamente, la compuesta por el salario base, y pluses personales de carácter fijo (para quien lo tenga consolidado y se refleje como tal en el recibo mensual de salario).

Respecto a los complementos de prestación acordados en los párrafos precedentes, en ningún caso el porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni el número de días en que el mismo opera y derivados de la normativa de Seguridad Social actualmente vigente, se verán afectados al alza como consecuencia de cualesquiera modificaciones de la misma producidas con posterioridad a la firma del presente convenio.

En caso de que por modificaciones legislativas posteriores esto sucediera, la Empresa complementará en base al mismo porcentaje de cobertura a cargo de la empresa y en el mismo número de días que lo hacían con la normativa modificada.

45.2. Contingencias profesionales.

El personal en baja temporal por accidente o enfermedad profesional, a partir del día 31 incluido desde la baja, se complementará con un 10 % de la BCCP del mes anterior, hasta el término de la baja médica.

Artículo 46. Fallecimiento o incapacidad fuera de plaza.

En caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia habitual o quede imposibilitado para volver a la misma por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado del trabajador fallecido o incapacitado y las de un familiar o acompañante.

Artículo 47. Jubilación.

La Empresa se obliga a conceder la jubilación, cualquiera que sea la modalidad solicitada general o parcial (con contrato de relevo), siempre y cuando cumpla los requisitos de la normativa reguladora vigente en dicha materia. Conforme la actual legislación, en el supuesto de jubilación parcial con contrato de relevo, la empresa se obliga a otorgar la jubilación en un porcentaje del 25% (trabajo) y 75 % (seguridad social). Esto será así mientras no se introduzcan cambios normativos en esta materia. La empresa decidirá el inicio del periodo de trabajo, y este periodo siempre se realizará de manera ininterrumpida, al no ser que medie acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO X.–ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48. Garantías y derechos sindicales.

Los trabajadores de la empresa Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal, que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les concede la legislación vigente.

Se descontará en nómina al trabajador que así lo solicite por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe.

CAPÍTULO XI.–SALUD LABORAL

Artículo 49.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes, prevaleciendo los derechos colectivos frente a los derechos individuales.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

A este fin, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad y salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

A estos efectos la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se gestionará un reconocimiento médico anual a todo el personal, cuyo coste será sufragado por la empresa. El reconocimiento médico se realizará en el horario de trabajo que la empresa determine con objeto de causar el menor perjuicio posible al servicio.

Para los trabajadores que realicen funciones de conducción la revisión médica anual tendrá carácter de obligatoria, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995. Las pruebas en las que se someterá el personal de conducción serán las propias para sus funciones de trabajo además de detección de consumo

de sustancias estupefacientes o psicotrópicas (drogas). Del resultado de la prueba del reconocimiento médico se elaboran dos informes, (i) Los informes de los análisis médicos, cuyos resultados de las revisiones médicas tienen la consideración del derecho constitucional a la intimidad personal, y como tales serán secretos y personales, debiendo entregarse a los trabajadores afectados. No obstante, la entidad que haya realizado el reconocimiento médico deberá comunicar a la empresa la calificación de “apto” o “no apto” del trabajador y (ii) de manera separada respecto al reconocimiento médico, el laboratorio encargado de realizar las pruebas de drogadicción y alcoholemia emitirán un informe indicando si el trabajador ha dado positivo o negativo en dicha prueba.

Igualmente será obligatorio para el trabajador de nueva incorporación realizar el reconocimiento médico previo que incluirá necesariamente las pruebas de drogadicción y alcoholemia, además de las pruebas del reconocimiento ordinario según funciones del trabajador.

En el caso de que el trabajador de las pruebas médicas resulte no apto temporal para el puesto de trabajo se volverán a realizar nuevamente las pruebas para el reconocimiento no antes de 30 días. Durante dicho periodo el trabajador solicitara la baja médica, en el caso de que no se la den, se le concederán las vacaciones que tenga pendientes, y de no tenerlas disponibles suspenderá el contrato salvo acuerdo entre las partes, hasta la calificación de apto emitido por el SPA.

Para el personal que no realicen funciones de conducción, los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando éstos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del servicio de Prevención - Vigilancia de la Salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

b) Control aleatorio drogadicción y alcoholemia para el personal de conducción: Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados, así como de terceros (otros usuarios de las vías, clientes, etc.), la empresa podrá someter a su personal de conducción a la práctica de pruebas dirigidas a constatar un eventual consumo de alcohol, así como de sustancias psicotrópicas y estupefacientes o cualquier droga. Las pruebas de detección de dichas sustancias se realizarán conforme a los criterios siguientes:

- a) Se realizará de manera obligatoria en el momento de realización del reconocimiento médico.
- b) La empresa podrá realizar controles durante todo el año y estos se realizarán de manera aleatoria.
- c) No se podrán repetir más de 3 veces al año.
- d) Se preavisará al trabajador con una antelación mínima de 1 día natural a la realización de la prueba, preavisando además al Delegado de Personal.
- e) La empresa podrá realizar el control de alcoholemia y drogas de manera inmediata al conductor siempre y cuando se evidencie sintomatología de ingesta de dichas sustancias. En este supuesto, el trabajador deberá de estar acompañado de algún miembro del Comité de Empresa.
- f) Los controles se podrán realizar en cualquier momento a lo largo del año.

La negativa por parte del conductor de someterse a los controles de alcoholemia y drogas, así como dar positivo en las pruebas supondrá la comisión de una infracción muy grave que podrá ser sancionada con la correspondiente sanción disciplinaria.

c) Protección a la Maternidad: De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

d) Formación de Delegados de Prevención: La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia.

e) Coordinación de actividades empresariales: Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención, la empresa debe recabar de los titulares de los centros de trabajo ajenos donde presta sus servicios, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Artículo 50. Ropa de Trabajo y EPI's.

La Empresa entregará al personal la ropa de trabajo y demás Equipos de Protección Individual en función de las necesidades establecidas según el Dpto. de PRL.

CAPÍTULO XII.–MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 51. Traslados y desplazamientos.

Traslados. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de una mensualidad del salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que en cada caso corresponda según el convenio colectivo de aplicación.

CAPÍTULO XIII.–FORMACIÓN

Artículo 52. Formación continua: Objetivos.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

Artículo 53. Cursos de formación.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Artículo 54. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Artículo 55. Formación de reciclaje de los conductores.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo exclusivamente de esta tipología de formación será a cargo de las empresas. Esta formación será abonada por la empresa exclusivamente si está ha autorizado por el jefe de tráfico el centro formativo y el momento temporal de realización del curso. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Se abonará la primera tasa de examen en la renovación del ADR y tasa de expedición de tarjeta CAP a partir de 5 años de antigüedad desde el 1 de enero de 2025.

Abono de las horas de curso de formación.

Con el transcurso del tiempo, las necesidades de formación de la empresa han ido creciendo. Por lo anterior, para que el tiempo empleado de formación sea en tiempo laboral, la Empresa se comprometa a realizar la formación conforme a lo siguiente:

1. Siempre que sea posible, la formación se realizará dentro de la jornada laboral, no obstante, cuando la formación se realice fuera de la jornada laboral el conductor podrá optar por descansos compensatorios o cobro de las horas empleadas en base a lo siguiente:

–Compensación días de descanso: Los jefes de tráfico asignarán los días de descanso compensatorio en momentos de menor volumen de trabajo. Se fijan cuatro meses máximo para compensar dichos días salvo pacto con el conductor para ampliar dicho plazo.

–Cobro de horas formación: Cuando no se compense con descansos, por volumen de trabajo o pacto con el conductor, se abonarán las horas de formación a 14,3147 euros brutos. Con este importe se compensan las horas de formación independientemente del día de la semana en que se produzcan. Las horas de formación que se realicen en combinación con horas de trabajo se abonarán siempre que exceden las 8 horas, durante los días laborables. Las horas de sábados y domingos se abonarán de forma íntegra. Sólo podrán compensarse las horas de formación en múltiplos de 8, las horas de formación entre semana será 1:1, si es de sábado será 1:1,5 y domingos y festivos 1:2. No se podrán compensar en tiempo, salvo acuerdo entre las partes, hasta un máximo de 2 días.

2. Para el personal de GLP, siempre que la formación ocupe todo el día, ese día de formación se incluirá en la bolsa por prima de actividad establecida en el artículo 29.1 del convenio colectivo a efecto de reparto.

3. Toda formación que haya de ser abonada deberá tener una justificación ya sea de disco tacógrafo y certificado del centro de formación donde consten los horarios o si la formación la proporciona la empresa el justificante lo proporcionará el formador interno.

3. Compensación gastos de manutención en días de formación:

–Los días que se realicen servicios habituales de transporte y se combinen con horas de formación se abonará la dieta de convenio.

–Los días completos de formación con descanso para comida se abonará la factura de menú en liquidación de gastos, con independencia de que sea laborable, de fin de semana o festivo.

–Los días de formación solo de mañana o tarde no tendrán derecho a dietas.

–No se compensarán los gastos asociados a las tasas de obtención de los carnets.

–No se compensará el kilometraje realizado en los desplazamientos a los centros formativos.

Artículo 56. Renovación tarjetas de tacógrafo.

Se abonarán las tasas de renovación de la tarjeta de tacógrafo digital a partir de 5 años de antigüedad a contar de 01/01/2025 y 20,00 euros brutos para la gestión de la obtención de la tarjeta.

CAPÍTULO XIV.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57. Despido y sanciones por faltas graves y muy graves y Régimen disciplinario.

Se aplicará a los trabajadores afectados las disposiciones sobre régimen disciplinario que se recogen en el Capítulo VIII del II Acuerdo General para las empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, o, en su caso el que le sustituya. No obstante, además de las sanciones del II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, se establecen, sin ánimo de restringir otras, se establece los siguientes incumplimientos:

Como faltas graves:

1. Sobrellenado del depósito por encima del 85 % imputable al conductor.

2. No reflejar correctamente en el ticket los porcentajes reales de entrada y salida del depósito. (Antes y después de cargar).

3. No comunicación de las incidencias graves ocurridas en el servicio al superior directo. (Sobrellenados, fugas, errores en descargas, accidentes, etc.).

4. Negarse a realizar un servicio asignado por la empresa sin que medie causa legal que lo justifique

5. Exceder los límites de velocidad establecidos.

6. Infracciones del tacógrafo que salgan en los informes del sistema de gestión del mismo o el los discos analógicos, siendo las faltas las siguientes:

–Incumplir el tiempo de descanso diario en la conducción.

–Incumplir el tiempo de descanso entre jornadas.

–Incumplir el tiempo de descanso semanal.

–Exceder las horas diarias de conducción.

Se establecen como faltas muy graves, sin ánimo de restringir otras, las siguientes:

1. No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital. Dejar la tarjeta de tacógrafo dentro del mismo cuando no se duerme en el vehículo.

2. La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

3. No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital. (El plazo establecido de entrega será entregar los discos entre el 1 y el 10 del mes los que excedan de los 28 discos reglamentarios).

4. Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

5. El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos, así como la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.

6. El acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de la representación legal de los trabajadores, salvo renuncia expresa del interesado. Se observará en esta materia lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores.

Las sanciones que se podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las establecidas en el II Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

CAPÍTULO XV.-CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 58. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Es deseo de la Empresa que, respetando las necesidades organizativas de la empresa, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

El permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de al menos doce días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad. La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, en dos días por cada nacimiento a partir del primero.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del período del descanso por maternidad.

Artículo 59. Igualdad de oportunidades.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se prohíben cualesquiera medidas que supongan discriminación, en cualquier materia laboral, por razón de raza, sexo, orientación e identidad sexual, pertenencia al colectivo LGTBI, expresión de género o características sexuales, religión, etnia, opción política o sindical, o edad. Asimismo, se prohíbe que personas que ocupen el mismo puesto de trabajo perciban distintas retribuciones por las circunstancias indicadas en el presente párrafo.

Asimismo, la empresa garantizará:

1. Que en los procesos de selección y en el acceso al empleo y la promoción profesional, la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo sea la única prioridad a tener en cuenta, independientemente de su orientación e identidad sexual, o su expresión de género.

2. La integración en los planes de formación de la plantilla afectada por el presente convenio colectivo de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con el contenido del punto cuarto del Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se

desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 60. Violencia de género.

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 61. Acoso sexual; acoso por razón de sexo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPÍTULO XVI.–DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.–Comisión paritaria.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones interpretativas o conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria. Dicha Comisión Paritaria estará formada por dos miembros por cada una de las partes empresarial y social firmantes del convenio respectivamente. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto en el plazo máximo de quince días desde la primera reunión y caso de que no exista acuerdo entre las partes se someterá la cuestión inicialmente a mediación, en caso de no llegar a acuerdo en la mediación. Se podrá someter la cuestión a arbitraje en el Tribunal Laboral de Navarra, previa aceptación de cada una de las partes, siendo la resolución de este de obligado cumplimiento.

Dentro de las funciones de la comisión paritaria se encargará de la gestión de la formación y de la decisión del centro que realice la formación. Los criterios de elección del proveedor de la formación se basarán en económicos y organizativos.

Segunda.–Atención al cliente y calidad del servicio.

Ambas partes reconocen la obligación que tiene la empresa de atender puntualmente la demanda de pedidos al ser distribuidores oficiales de Repsol para el suministro de GLP, así como de Air Liquide SA para la distribución de Gases del Aire, a las estaciones de servicio, centros oficiales, hospitales, colegios, urbanizaciones, empresas, etcétera. Debido a la influencia negativa que puede tener el incumplimiento de las condiciones contractuales con nuestro cliente, todos los empleados se comprometen a colaborar para suministrar, con interés y diligencia, las urgencias imprevistas y posibles puntas de trabajo por: a) Una acumulación de pedidos debido a las condiciones climatológicas adversas; b) Demanda de las estaciones de servicio por operaciones de salida y regreso de puentes y/o vacaciones; c) Bajas laborales de otros compañeros hasta tanto puedan ser sustituidos; d) Fuerza mayor, y e) Cualquier otra incidencia que deba ser cubierta por una necesidad puntual con Repsol.

Tercera.

Las actividades principales de la empresa se concentran en la prestación de servicios para Repsol Butano, S.A., y con Air Liquide SA a través de la adjudicación de los contratos por concurso y teniendo

en cuenta la política actual de reducción de precios y costes de Repsol Butano, S.A. y Air Liquide SA, y que están aplicando al conjunto de las empresas proveedoras y la política de precios agresivas que aplican las mismas, para mantener los niveles de adjudicación actuales en Transmol Logística, S.L.U., será necesario ajustar los costes de personal a esta nueva situación descrita. Por tanto, ambas partes acuerdan que en el supuesto de que sea necesario ajustar los costes de personal para la adjudicación de contrato con Repsol Butano, S.A. y Air Liquide SA, se pactará la inaplicación del convenio actual cuando concurren causas económicas, organizativas, técnicas y de producción de acuerdo con lo estipulado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Para la aplicación de esta cláusula se iniciará el siguiente Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo

La inaplicación del presente Convenio Colectivo se podrá llevar a efectos por acuerdo entre a empresa y los representantes de los trabajadores que estén legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, tal y como se establece en el artículo 82.3 de la misma norma, y previo el desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo de inaplicación que se pudiera alcanzar no se podrá prorrogar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Cuarta.

El sistema de comunicación entre la empresa y sus empleados será el que ponga a disposición la empresa en cada momento. Inicialmente el actual sistema será el correo electrónico corporativo y las aplicaciones informáticas asociadas que tendrá cada uno de los empleados. Entre otros, se utilizará este sistema para el envío de nóminas, partes de baja médica, solicitud de permisos y justificantes de los mismos, etc.

Quinta.

Ambas representaciones acuerdan que el registro de la jornada de los trabajadores móviles será el disco de tacógrafo con los criterios establecidos en los artículos 14 y 15 del presente Convenio Colectivo.

Para los trabajadores no móviles, el sistema de registro horario será el software visualtime, implantado ya en la empresa. El trabajador deberá de registrar la entrada y salida diaria, así como los descansos e interrupciones de la jornada, entre otras, tiempo de comida y descansos.

**ANEXO I.-TABLAS SALARIALES
DE TRANSMOL LOGÍSTICA, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL.
TABLA SALARIAL 2025**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	MES	AÑO	PRIMA VRAC	HORAS EXTRA
Personal Superior y Técnico					
Director	1789,21	1789,21	26838,11	0,00	15,13
Jefe de sección	1669,92	1669,92	24319,25	0,00	15,13
Titulado Grado Superior	1319,96	1319,96	19222,70	0,00	15,13
Titulado Grado Medio	1192,80	1192,80	17370,90	0,00	15,13
Jefe de trafico de 1. ^a	1559,95	1559,95	22717,70	0,00	15,13
Jefe de trafico de 2. ^a	1456,00	1456,00	21203,91	0,00	15,13
Jefe de Taller	1669,92	1669,92	24319,25	0,00	15,13
Personal Administrativo					
Oficial de Primera	1456,00	1456,00	21840,03	0,00	15,13
Oficial de Segunda	1433,60	1433,60	21504,03	0,00	15,13
Aux. Administrativo	1400,00	1400,00	21000,03	0,00	15,13
Telefonista	1344,00	1344,00	20160,03	0,00	15,13
Personal de Movimiento y Taller					
Conductor GLP	1904,00	1904,00	28560,00	0,00	15,13
Conductor Botellero	1846,26	1826,00	27693,00	0,00	15,13
Conductor VRAC	1904,00	1904,00	28560,00	0,00	15,13
Oficial de Primera Oficios	1579,98	1579,98	23699,68	0,00	15,13
Oficial de Segunda Oficios	1467,89	1467,89	22018,29	0,00	15,13
Oficial de Tercera Oficios	1445,49	1445,49	21682,28	0,00	15,13
Peón	1434,29	1434,29	21514,28	0,00	15,13

CONDICIONES ECONÓMICAS VARIABLES PARA EL AÑO 2025

De puesto de trabajo:

Plus de peligrosidad y penosidad (ADR) 50,00 euros brutos mensuales.

Plus Carretilla (toro mecánico) 0,00 euros brutos mensuales.

Hora Formación 14,3147 euros brutos x hora formación.

Día sindical 48,00 euros brutos x días sindical.

Cantidad o calidad de trabajo:

1. Actividad reparto GLP y lanzadera (cliente Repsol Butano, SA).

Prima Actividad.

Toneladas GLP España 3,416 euros brutos /Tonelada.

Franquicia toneladas/jornada trabajada 2,72 Tonelada por jornada trabajada.

Toneladas GLP Francia 12,82 euros brutos/Tonelada.

Disponibilidad de Guardia Lunes-Domingo no festivo 13 euros brutos x día guardia.

Disponibilidad de Guardia festivo no domingo 22,40 euros x día de guardia.

Servicio urgente 53,6817 euros brutos.

Sábados 115,816 euros brutos x sábado trabajado.

Domingos y Festivos 159,8122 euros brutos x domingo festivo trabajado.

Sábado desplazado sin actividad 80,00 euros brutos por cada sábado desplazado sin actividad.

Domingo desplazado sin actividad 100,00 euros brutos por cada sábado desplazado sin actividad.

Vaciados 4,7712 hora.

Viaje de vaciado 15,00 euros brutos x viaje de vaciado.

Movilidad actividad botellero 0,00 euros x día trabajado.

Movilidad actividad VRAC/betunes o similares 8,4448 euros brutos x día trabajado.

Movilidad actividades Betunes 15,0000 euros brutos x días trabajado.

2. Actividad botellero (cliente Air Liquide, SA).

Plus kilometraje 0,0245 euros brutos x kilómetro recorrido.

Franquicia Kilómetros 215,00 Numero de Kilómetros diarios.

Plus descarga 0,2461 euros brutos x descarga realizada.

Franquicia Descarga 6,87 Numero de descargas diarias.

Sábados 115,8060 euros brutos x sábado trabajado.

Domingos y Festivos 159,8122 euros brutos x domingo festivo trabajado.

Sábado desplazado sin actividad 80,00 euros brutos por cada sábado desplazado sin actividad.

Domingo desplazado sin actividad 100,00 euros brutos por cada sábado desplazado sin actividad.

Movilidad actividad GLP 3,00 euros brutos x día trabajado en GLP.

Movilidad actividad VRAC/betunes o similares 3,00 euros brutos x día trabajado en VRAC/betunes o similares.

Movilidad actividad betunes 15,00 euros brutos x día de trabajo en betunes.

3. Actividad VRAC (cliente Air Liquide, SA).

Plus kilometraje 0,02390 euros brutos x kilómetro realizado.

Franquicia kilómetros articulado/jornada 258 Numero de kilómetros realizados diario.

Franquicia Kilómetros rígido/jornada 157 Numero de kilómetros realizados diario.

Plus descarga 2,5990 euros brutos x descarga realizada.

Franquicia descarga articulado/jornada 1,0000 Numero de descargas realizadas diaria.

Franquicia descarga/jornada 2,0000 Numero de descargas realizadas diaria.

Prima VRAC (absorbido dentro del salario base) 0,00 euros (absorbida dentro del salario base).

Sábados 115,8060 euros brutos x sábado trabajado.

Domingos y Festivos 159,8122 euros brutos x domingo festivo trabajado.

Sábado desplazado sin actividad 80,00 euros brutos por cada sábado desplazado sin actividad.

Domingo desplazado sin actividad 100,00 euros brutos por cada sábado desplazado sin actividad.

Plus Trabajos Especiales Air Liquide 20,8451 euros brutos x día trabajo especial.

Movilidad actividad GLP 8,1988 euros brutos x día trabajado en GLP.

Movilidad actividad betunes o similares 15,0000 euros Brutos x día trabajado en Betunes o similares.

Movilidad actividad botellero 0,00 euros Brutos x día trabajado en Betunes o similares.

4. Personal superior, administrativo y taller.

Guardia telefónica 73,0129 euros brutos x semana guardia.

Plus disponibilidad 165.5026 euros brutos x mensual.

Sábados 152.0962 euros brutos x cada sábado trabajado.

Domingos y Festivos 152,0962 euros brutos x cada domingo o festivo trabajado.

Revisión de importe dietas para el año 2025.

Para el Personal de Movimiento y Servicios Auxiliares:

–Si ha habido pernoctación: 62,55 euros, en el supuesto que la pernoctación sea internacional, será 80,18 euros.

–Si no ha habido pernoctación: 20,00 euros que serán 43,13 euros en el caso que el desplazamiento sea internacional.

b) En concepto de pernocta en la cabina del camión: 21,47 euros.

Para el personal Superior Técnico y Personal Administrativo:

a) Por la comida o cena: 14,3360 euros.

b) Por la pernoctación y desayuno: 53,7601 euros.

El trabajador no devengará cantidad alguna si la Empresa compensa económicamente los gastos generados con presentación de la correspondiente factura justificativa.